¡Por unas condiciones dignas en el sector de la hostelería!

Conoce tus derechos y aprende a defenderlos

CNT GIPUZKOA

Informate, organizate, defiendete.

CNT GIPUZKOA reclama contundencia contra la precariedad laboral y la economía sumergida en el turismo gipuzkoano, realidad que se esconde detrás de las previsiones de aumento en las cifras de visitantes y pernoctaciones durante el verano.

El sector de la hostelería, con una amplísima implantación en el País Vasco, genera una enorme cantidad de ingresos económicos y puestos de trabajo. En contraposición a esto, es también un hecho notorio que las condiciones laborales de quienes trabajan en hoteles, bares y restaurantes no se ven favorecidas, pese a los enormes beneficios que se obtienen.

Aunque la precariedad esté normalizada para buena parte de los trabajadores y trabajadoras de la hostelería, el Convenio Colectivo y el Estatuto de los Trabajadores recoge una serie de derechos que son desconocidos para la mayoría del sector. Dicho desconocimiento, así como la falta de organización sindical, provoca que se cometan abusos repetidamente por parte de las empresas que se aprovechan de esta situación de indefensión.

Trabajadores y trabajadoras sin contrato ni dados de alta en la Seguridad Social; contratos temporales fraudulentos; contratos que cotizan por media jornada pero son de jornada completa; no abono de las horas extras; el plus de transporte; no respetar el tiempo de descanso mínimo entre jornadas o no facilitar documentalmente mes a mes el número de horas trabajadas, son el pan de cada día en muchos establecimientos hosteleros.

Ante esta realidad, CNT GIPUZKOA inicia una campaña que pretende dignificar el empleo de la hostelería (#Hostelería Digna). Para ello, se repartirán trípticos informativos tanto a establecimientos como a trabajadores y trabajadoras del sector, informando de los derechos laborales que más habitualmente se incumplen y asesorando sobre cómo poder mejorar su situación. También se difundirá la campaña a través de las redes sociales.

En caso de ser necesario, la central sindical se reserva el derecho de interponer las denuncias ante las Inspecciones Provinciales de Trabajo y/o demandas en la jurisdicción social, así como la apertura de conflicto sindical, públicamente, contra aquellas empresas que no respeten los derechos laborales, incluyendo piquetes informativos pidiendo el boicot a las puertas de los establecimientos hosteleros.

Desde CNT GIPUZKOA creemos que no solo se trata de negociar convenios sectoriales y provinciales para dar cierta cobertura al sector, sino también de implicarse directamente para exigir su cumplimiento y denunciar los abusos de las empresas.

CNT GIPUZKOA echa en falta una verdadera implicación del resto de sindicatos en este sector tan precario y que tradicionalmente ha sido “abandonado a su suerte”. No solo se trata de negociar convenios sectoriales y provinciales, los sindicatos tambien deben implicarse directamente para exigir su cumplimiento y denunciar los abusos de las empresas.

Queremos dejar claro desde CNT GIPUZKOA que

SI HAY ABUSO, HABRA CONFLICTO.

¿Sabías que...

…tu contrato temporal o eventual se puede convertir automáticamente en indefinido?
Si, es normal que la temporalidad del contrato no esté justificada o que esté mal establecida, además, no puedes estar de forma temporal más de 12 meses en un periodo de 16. Si esto te sucede tu contrato se convierte automáticamente en indefinido.

…durante el periodo de prueba debes estar contratado y dado de alta en la seguridad social?
No lo dudes, durante este periodo de prueba debes estar efectivamente contratada/o. Es común que algunos empresarios tengan a sus empleadas sin dar de alta, en base a un supuesto periodo de prueba y en base a engañifas. Esto no es legal. Debes estar contratada/o y de alta desde el primer día. En tu contrato debe especificar claramente la duración del dicho periodo de prueba que como máximo es de 2 meses para los oficiales y 1 para los no cualificados y si la duración del contrato es inferior al periodo de prueba éste se reduce a la mitad.

…tu jornada laboral máxima es de 40 horas?
La ley dice claramente que no se puede exceder de las 40 horas semanales, es uno de los viejos logros de la CNT. Las horas extraordinarias no pueden ser una norma, ¡que contraten a alguien! Solo pueden pedírnoslas en situaciones muy concretas que especifica el convenio. Pero hay derecho a 12 horas entre jornadas, a 1 hora entre turno y turno y a 15 minutos ininterrumpidos de descanso pagado. Debes conocer tu convenio para evitar que te engañen en este asunto.

… no tienes que pagar tú la ropa de trabajo?
Las empresas estarán obligadas a proporcionarte los uniformes, así como la ropa de trabajo que no sea de uso común en su vida ordinaria o en caso contrario su compensación en metálico. Se entenderá de uso común la camisa blanca y el calzado. La cantidad de prendas se especifica en el Reglamento de Régimen Interior o en el contrato de trabajo. La limpieza de la ropa será por tu cuenta a excepción de la que requiera tintorería, que será por cuenta de la empresa. Como mínimo pide lo que cuesta.

…si llevas 3 años en la empresa tienes derecho a un plus de antigüedad?
Si eres afortunada/o y no te andan pasando de empresa en empresa y llevas más de 3 años en la misma (que hay quien lo consigue) tienes derecho a un plus salarial que dependiendo de tu categoría ronda entre 50 y 100€

…que te han de pagar mejor los festivos?
Que en la hostelería se trabaja cuando los demás tienen fiesta se debe compensar. Así si tienes que trabajar en días festivos no recuperables, éstos se compensarán con un incremento del 75% por haber trabajado en festivo, o si te es posible puedes disfrutar en otro momento los festivos trabajados con un aumento del 50%.

Para defender estos derechos y conseguir otros nuevos, para trabajar con dignidad, las trabajadoras y trabajadores de la hostelería necesitamos conocerlos bien y organizarnos para defenderlos.

¿Sabías que muchas veces el no significarse, no denunciar o reclamar lo que es tuyo en justicia, no sólo no te protege, sino que facilita tu despido?¿Sabías que la legislación laboral protege a quien demanda o a quien realiza actividad sindical, estableciendo la nulidad de los despidos o de cualquier otra medida que se tome como represalia?

En CNT tenemos una larga experiencia anulando medidas tomadas contra nuestras/os afiliadas/os y obligando a las empresas a aceptar presencia sindical.

Organizarse no es una cuestión de apetencia, sino de necesidad. Estar afiliada/o, te servirá para estar cubierta/o judicial y sindicalmente, tanto a nivel individual como colectivo. Además, te permite tener voz y voto en las decisiones que se tomen en el sindicato y poder llevar a las asambleas propuestas que te motiven. Pero no olvides que la/el primera/o en implicarse debes ser tú.

De igual modo, también animamos a la creación de asambleas independientes de trabajadores/as, aunque no pertenezcan a CNT. Para nosotros/as el sindicato es una herramienta útil que facilita las cosas, pero lo realmente importante es organizarse de forma asamblearia, puedes hacerlo dentro de CNT o por tu cuenta con otras personas como tú. Si optas por las asambleas de trabajadores/as, también podrás contar con nuestro apoyo y te animamos a ponerte en contacto con nosotros/as para hacer más eficaz la acción sindical.

Informate, organizate, defiendete.



Confederación Nacional del Trabajo
Gipuzkoa

Plz. Olaeta (ferrerías) S/N (Junto Anoeta)